

## 第5章「労働時間」 判例抜粋

### ※1 三菱重工長崎造船所事件（最一小判平成12・3・9）

XらはY社のA造船所で勤務する従業員である。A造船所では始業に間に合うよう更衣等を済ませ作業場に到着し、始業時刻には実作業を開始するものとされており、これが勤怠の把握基準となっていた。また、XらはY社から実作業にあたり作業着や所定の保護具、工具等の装着を義務づけられていて、これを所定の更衣室や控室で行うものとされていた。さらに、材料庫等から消耗品などの受出しや散水を始業時刻前に行うことを義務づけられた者もいた。

Xらの1日のスケジュールは次の1～11となっている。

- 1、入場口から事業所内に入り更衣室まで向かう。
- 2、更衣室等において作業服や保護具等を装着し準備体操場まで移動
- 3、午前の終業時刻後に、作業場から食堂まで移動
- 4、現場控室等において作業服や保護具を脱ぐ
- 5、午後の始業前に食堂から作業場や準備体操場まで移動
- 6、作業服や保護具を再装着する
- 7、午後の終業時刻後に、作業場から更衣室まで移動し、作業服や保護具を脱ぐ
- 8、手洗い、洗面、入浴を行う
- 9、通勤服へ着替える
- 10、更衣室から入場口までいき事業場外へ退出
- 11、一部の者は、始業時刻前に材料庫で消耗品の受出しや散水を行う

Xらは以上1～11までの時間は労働基準法上の労働時間にあたるとして割増賃金の支払いを求めた。（1審、原審は2、7、11を労働時間と認めたが残りは認めなかった為、双方が上告した。）

【判旨】 上告棄却

I、労働基準法32条の労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいい、右の労働時間に該当するか否かは、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであって、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのかんにより決定されるべきものではないと解するのが相当である。

そして、労働者が就業を命じられた業務の準備行為等を事業所内において行うことを使用者から義務づけられ、又はこれを余儀なくされた時は、当該行為を所定労働時間外において行うものとされている場合であっても、当該行為は、特段の事情のない限り、使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができ、当該行為に要した時間は、それが社会通念上必要と認められるものである限り、労働基準法上の労働時間に該当すると解される。

II、Xらは、実作業にあたり作業服や保護具等の装着を義務づけられ、着替えを事業場内の更衣室等で行うものとされていた為、これらの装着や更衣室等から準備体操場前の移動は、Y社の指揮命令下に置かれていたと評価できる。消耗品の受出しや散水も同等である。

さらに作業服などの着替えを終えるまでもY社の指揮命令下に置かれているものと評価できる。

## ※2 あぞの建設事件・控訴審（大阪地判平成 6 年 7 月 1 日賃金等請求控訴事件）

### 【概要】

#### 四 時間外割増賃金請求について

控訴人は、被控訴人の業務命令に応じ、平成三年一二月九日、一〇日、一一日、一二日に各最低一時間の時間外労働を行った旨主張するところ、原（第一回）・当審における控訴人の供述によると、右時間外労働とは、大阪大学病院の作業現場における作業終了後に、同所において午後五時以降になされるミーティング（以下「本件ミーティング」という。）をいうものであることが認められるので、本件ミーティングが被控訴人の業務命令の下に行われた時間外労働に該当するかどうかを検討する。

被控訴人会社においては、作業現場における作業終了後、自家用車を持たない従業員を被控訴人の代表者余崎照光（以下「余崎」という。）が運転する自動車以最寄駅まで送っていくこととしているところ、右自動車を利用する従業員がそろりまで若干時間を要することがあること、右のような場合、余崎は、出発を待っている従業員にビールを提供し、参集した従業員と雑談をすることとしているが、

- ・それが雑談で終わるときもあれば、当日の作業の反省と翌日の作業の段取りを話し合うに至ることもあること
- ・右の機会がミーティング（本件ミーティング）と称されていること
- ・右のようなミーティングの場がもたれたときでも、それに参加するかどうかは従業員の自由であり、被控訴人から出席するよう指示したことがないこと
- ・自家用車で出勤している従業員は、右ミーティングに出席することはないこと

### 【結論】

右認定の事実によると、本件ミーティングは、通勤のために余崎の運転する自動車を利用する従業員が右自動車が出発するまでの時間を利用しビールを飲みながら雑談する際に作業について話し合われることがあるというものであり、被控訴人において従業員に対し右ミーティングに出席することを強要するものでないし、また、従業員が右ミーティングに出席しなくとも自らが従事する作業の遂行に支障をきたすこともないということができ、これらのことからすると、本件ミーティングは、被控訴人の業務命令の下に行われた業務ということではできず、むしろ、被控訴人の好意によってもたれた作業後の慰労の性質を強くもつものというべきである。

## ※3 日本工業検査事件（横浜地川崎支決昭 49.1.26）

### 【判決】

- 一、債務者は、債権者小林智行に対し金一万一一〇四円を仮に支払え。
- 二、債権者小林智行のその余の申請、および、右小林智行を除くその余の債権者等の本件申請を、いずれも却下する。
- 三、申請費用中債権者小林智行と債務者関係の分は債務者の、右小林智行を除くその余の債権者等と債務者関係の分は、右債権者等の、各負担とする。

### 【概要】

債権者等は債務者に対し、本件申請において債権者等がその主張にかかる各地方現場へ出張して作業に従事した際の時間外労働に対する割増賃金（前記時間外手当。なお債権者平田、同山田、同古屋、同日高、同杉山の各請求にはいずれも普通残業のほか深夜残業分をも含む）の支払いを求めるものであるが、債務者において、債権者等の主張する各地方現場へ出張作業の場合は右作業に従事する従業員の労働時間を把握する方法がなく、右出張作業はまさに労働基準法施行規則第二二条所定の労働時間を算定し難い場合に該当し、当該従業員は通常の労働時間労働したものとみなされ、債務者としては右従業員に対し通常の労働時間の賃金を支払うことで足りる旨主張する。

そこでこの点につき判断する。

- (一) 疎甲第六号証、同乙第六、第七号証、同乙第一一号証、同乙第一三号証、を総合すると次の各事実が一応認められる。
- (1) 債務者の主要業務である検査作業は、携帯用機器である工業用X線撮影機、超音波探傷および厚さ測定機、振動測定機、応力測定機を使用し客先の指定する場所を指定された時間に測定するものである。
- (2) 債務者従業員のうち、本件債権者等のような検査作業に従事する者は、通常午前八時三〇分までに出勤し、各々の担当職制管理者から業務についての指示を受けたうえ当該業務に必要な機械器具を携行し、客先に出向き所定の作業に従事するのである。右作業に従事した従業員は右作業終了後、使用した機械器具を携行して午後四時三〇分頃帰社し、同五時帰宅する。
- (3) 債務者が、その従業員を地方現場へ出張させ検査作業にあたらせる場合は大規模な修理あるいは建設工事に伴う検査を受注した場合であり、債務者の実施する検査作業は、右修理あるいは建設工事の進行に伴いその実施時間が決定される。しかして債務者の実施する検査作業の実施回数は、債務者が右作業を請負う当初から既に発注者の工事の進行過程に決定されている場合もあるが、未だ決定されていない場合もありその態様は様々である。
- (4) 当該地方現場で検査を実施する債務者従業員は、右のとおり発注者の工事の進行と債務者において実施すべき検査との関係から、相当期間、右作業現場に滞在することを要求されるものである。しかして、右出張作業にあたる従業員は、いずれも二名以上であつて、その内一名が債務者から責任者として指示される。
- (5) 作業報告書には「作業現場名」「出勤時間」「退出時間」「作業開始時間」「作業終了時間」「客先印」等の各欄があり、債務者従業員が近郊現場で作業する場合と地方現場で作業する場合とで様式上区別されていない。しかして地方現場へ出張する場合には出張従業員が出発するに際し所属事務担当者から作業報告書用紙を受領して携行し、出張従業員の内の前記責任者が、右報告書の該当欄に該当事項を記入し客先から押印を受けることになっている。
- (二) (1) 右に認定した債務者従業員の通常の場合と地方現場へ出張する場合の作業形態の比較、出張作業の実施状況、出張従業員の人数、出張期間、出張従業員中に責任者を指定する点、債務者が出張従業員から労働時間関係事項を記載した作業報告書を提出させている点等から判断すれば、債務者従業員の出張作業は拘束性を有し、右出張作業が、拘束性のない所謂出張を規定していると解される労働基準法施行規則第二二条所定の労働時間を算定し難い場合に該当するとは考えられない。したがつて、前記本件出張作業が右法条に該当するという債務者の主張は理由がない。
- (2) 右見解にしたがえば、債務者は、債務者従業員が地方現場へ出張して所定の作業に従事し時間外労働を行った場合、これに対し労働基準法第三七条に則り、所定の割増賃金を支払うべき義務があるというほかない。
- (三) もつとも、債務者は、地方現場へ出張従業員から提出される作業報告書の労働時間関係欄の記載事項は信用できずしたがつて、債務者において出張従業員の実労働時間を算定することは困難である旨主張する。しかしながら前記規則第二二条所定の労働時間を算定し難い場合に当るか否かは債務者も自陳するとおり客観的に決せられるものであり使用者である債務者が、前記作業報告書の当該記載事項を信用するか否かとは別異の問題であるというべきである。債務者の右主張は右両者を混同しているというほかない。よつて債務者の右主張もまた理由がない。
- (四) その他の、当裁判所の前記認定に反する債務者の主張はいずれも理由がなく採用できない。
- 2 債権者等の、出張作業における割増賃金支払い請求という本件被保全権利の存否につき判断する。
- (一) 債権者小林を除くその余の債権者等関係
- (1) 本件割増賃金支払い申請において、出張現場で時間外労働に従事したこと、その年月日および労働時間数についての疎明責任は、いずれも債権者にあると解するのが相当である

(2) 債権者小林を除くその余の債権者等が主張する、右債権者等が出張現場で時間外労働に従事した年月日およびその時間数の各事実を疎明するに足りる証拠は、右各債権者等の陳述書である疎甲第三ないし第五号証、同第三七号証の一、二、同第三八ないし第四〇号証、出張先残業経験者と題する疎甲第七号証、出先残業調査表と題する疎甲第八号証、出張先残業経験者の調査表と題する疎甲第三六号証、出張証明書と題する疎甲第四三号証、川崎南労働基準監督署監督官作成の監督復命書写である疎甲第一三号証の四、作業報告書である乙第一三号証以外になく、右各証拠は後記理由からいずれもただちに措信することができず、他に債権者等主張の前記各事実を疎明するに足りる証拠はない。

(ロ) よつて、右債権者等の本件申請の被保全権利は右のとおりいずれもその存在を認め難く、債権者等の本件申請は、債権者等のその余の主張につき判断するまでもなく、すべて理由がないことに帰する。

## (二) 債権者小林関係

(1) 疎甲第二号証、同乙第三号証によれば、右債権者は、昭和四七年一二月一二日から同月一六日まで、鹿児島県指宿郡喜入町に出張し債務者の検査作業に従事したこと、右債権者は右一二月一二日早朝羽田空港を出発し同日昼頃現地へ到着し、作業準備のため午後五時まで現場に滞在、翌一三日から担当作業に従事し、同日と一四日は午後一〇時まで、一五日は午後一時まで、それぞれ右作業を行い、同月一六日は午後三時頃まで作業をし午後五時四〇分鹿児島空港を出発帰途に就き川崎市所在の債務者本社へ到着したのは、同日午後八時頃であつたこと、がそれぞれ認められる。

(2) 出張の際の往復に要する時間は、労働者が日常の出勤に費やす時間と同一性質であると考えられるから、右所要時間は労働時間に算入されず、したがつてまた時間外労働の問題は起り得ないと解するのが相当である。

## 第三、結論

以上の次第で、債権者小林の本件申請は前記認定の限度で理由があるからその範囲内でこれを認容し、その余の申請は理由がないからこれを却下し、債権者小林を除くその余の債権者等の本件申請はいずれも理由がないからすべてこれを却下し、申請費用の負担につき民訴法第八九条、第九二条、第九三条をそれぞれ適用して主文のとおり決定する。(裁判官 鳥飼英助)

## ※4 大星ビル管理事件（最高裁平成14年2月28日判決）

### 【事案】

#### 1. 実作業に従事していない仮眠時間と労働基準法上の労働時間

ビル管理会社の従業員が従事する泊り勤務の間に設定されている連続7時間ないし9時間の仮眠時間が労働基準法上の労働時間に当たるとされた事例

### 【判決の要旨】

1. 労働者が実作業に従事していない仮眠時間であっても、労働契約上の役務の提供が義務付けられていると評価される場合には、労働からの解放が保障されているとはいえず、労働者は使用者の指揮命令下に置かれているものであって、労働基準法32条の労働時間に当たる。
2. ビル管理会社の従業員が従事する泊り勤務の間に設定されている連続7時間ないし9時間の仮眠時間は、従業員が労働契約に基づき仮眠室における待機と警報や電話等に対して直ちに相当の対応をすることを義務付けられており、そのような対応をすることが皆無に等しいなど実質的に上記義務付けがされていないと認めることができるような事情も存しないなど判示の事実関係の下においては、実作業に従事していない時間も含め全体として従業員が使用者の指揮命令下に置かれているものであり、労働基準法32条の労働時間に当たる。

## ※5 日本マクドナルド事件（東京地判平成 20・1・28）

### 【争点】

ハンバーガー直営店の店長が、会社に対して過去2年分の割増賃金の支払等を求めた事案（労働者勝訴）

### 【事案概要】

就業規則において店長以上の職位の従業員を労基法41条2号の管理監督者として扱っているハンバーガー販売会社の直営店の店長が、会社に対して過去2年分の割増賃金の支払等を求めた事案である。

東京地裁は、労基法の労働時間等の労働条件は最低基準を定めたもので、これを超えて労働させる場合に所定の割増賃金を支払うべきことは全ての労働者に共通する基本原則であり、管理監督者とは、企業経営上の必要から、経営者と一体的な立場で労働条件の枠を超えて事業活動することもやむを得ないような重要な職務と権限を付与され、また、賃金等の待遇においても優遇措置が取られている者のことをいうとし、その上で、本件店長は、アルバイトの採用や育成、勤務シフトの決定等の権限を有し、店舗運営について重要な職責を負ってはいるがその権限は店舗内の事項に限られ、企業経営上の必要から経営者と一体的な立場での重要な職務と権限を付与されているとはいいがたく、賃金実態も管理監督者の待遇として十分とはいえないとして、管理監督者に当たるとは認められないと判示した。

## ※6 日本レストランシステム事件（東京地判平成 22・4・7）

### 【事案】

Xが、Yに対し、未払時間外手当の支払等を求めたもの。

### 【判断】

「Yは変形労働時間制を採用していた旨主張する。しかしながら、証拠（〈証拠・人証略〉）及び弁論の全趣旨によれば、Yが採用していた変形労働時間制は就業規則によれば1か月単位のそれであったのに、半月ごとのシフト表しか作成されず、変形期間全てにおける労働日及びその労働時間等を事前に定めず、変形期間における期間の起算日を就業規則等の定めによって明らかにしていなかったものであって、労基法に従った変形労働時間制の要件を遵守しておらず、かつ、それを履践していたことを認めるに足りる証拠もないから、変形労働時間制の適用があることを前提とするYの主張は採用できない。」

「① Yにおいて、アルバイト社員の賃金は時間給とし、実労働時間に応じて支給される（アルバイト社員就業規則第21条）こととされていた。

② Yは、・・・アルバイト社員の出退勤時間について、半月ごとに15分単位のシフト表を定め、シフト表どおりの出退勤の管理を指導する一方で、タイムカードの打刻も作業開始時及び作業終了時とし、延長もしくは短縮した時間は勤務時間どおりにタイムカードを打刻するようにも指導していた。

③ Yは、シフト表と併せてタイムカードによってもXが出退勤の管理を行っており、Xはタイムカードの打刻どおりに労務提供の開始・終了を行い、本件実労働時間に対応する労務の提供を行っていたが、Yは、シフト表に定める時間のみが労働時間であることを前提に本件認定労働時間分の賃金しか支払っていなかった。したがって、本件時間差分の賃金が未払となっている。」

「本件請求債権は、確定期限の定めのある債権であるから期限到来の時から消滅時効が進行するところ、本訴請求の内容及び前提となる事実関係からいって、Xが確定期限到来後直ちにその行使をすることに何らかの支障があったものとは認められないから、本則通りに消滅時効は進行し、また、本件時効援用が権利の濫用に該当するものとも認められない。」

「Yは、本件未払時間外手当の請求について十分は資料根拠に基かずに変形労働時間制の主張を行ってその支払を拒絶してきているから、本件未払時間外手当のうち労基法 114 条ただし書の除斥期間の完成していない・・・付加金の支払を命ずるのが相当である。」

## ※7 J R東日本（横浜土木技術センター）事件（東京地判平成 12・4・27）

### <事件の概要>

就業規則に、1ヶ月単位の変形労働時間制に関する規定を設けて、また、その第2項に、「会社は、業務上の必要がある場合、指定した勤務及び指定した休日等を変更する」と規定していました。会社は、1ヶ月単位の変形労働時間制の規定に基づいて、変形労働時間制の対象となる期間が始まる日までに、勤務指定表によって期間中の勤務指定を行っていました。

しかし、工事の検査日に変更されることになったため、会社は、変形労働時間制の対象となる期間が始まった後になって、期間中の勤務指定の変更を命じました。

従業員は命令に従って勤務したのですが、この命令は労働基準法第32条の2に違反し無効となるもので、当初の勤務指定と異なる勤務は所定外労働であるとして、会社に対して割増賃金の支払を求めて提訴しました。

### <判決の概要>

1ヶ月単位の変形労働時間制においては、会社が法定労働時間を超えて労働させることが可能になるため、各日及び各週の労働時間を具体的に特定させることによって、従業員の生活設計に与える不利益を最小限にとどめる必要がある。したがって、就業規則に、従業員の生活に大きな不利益を及ぼすことのない変更条項を定めることは、労働基準法第32条の2によって特定を要求している趣旨に反するものではない。ただし、就業規則の変更条項は、従業員から見てどのような場合に変更が行われるのかを予測できる程度に変更事由を具体的に定めることが必要である。

一方、変更条項が、従業員から見てどのような場合に変更が行われるのかを予測できる程度に変更事由を具体的に定めていない場合は、会社の裁量で労働時間を変更できることになるから、労働基準法第32条の2に定める1ヶ月単位の変形労働時間制の制度の趣旨に合致しない。つまり、そのような変更条項は、労働基準法が求める特定の要件に欠けるもので違法、無効となる。

そこで、就業規則の「会社は、業務上の必要がある場合、指定した勤務及び指定した休日等を変更する」という規定を見ると、具体的な変更事由を明示することなく、どのような場合に変更が行われるのかを予測することは不可能であるから、労働基準法第32条の2が求める特定の要件に欠けるもので違法、無効というべきである。

以上より、勤務指定を変更して労働した時間は所定労働時間には当たらず、所定外労働時間として割増賃金の支給対象となる。

## ※8 阪急トラベルサポート事件（東京高判平成 23・9・14）

### <事案の概要>

派遣会社に雇用された従業員が、派遣先となる旅行会社で添乗員として、ツアーの添乗業務に従事していた。派遣会社では、添乗業務については、労働基準法第38条の2第1項の事業場外のみなし労働時間制を適用して、所定労働時間勤務をしたものとして取り扱っていた。

これに対して、従業員が、ツアーの添乗業務は「労働時間を算定し難いとき」には当たらないので、事業場外のみなし労働時間制は適用されないと主張して、時間外勤務手当等の支払を求めて派遣会社を提訴した。

<判決のポイント>

本件添乗業務は、旅行日程がその日時や目的地等を明らかにして定められることによって、業務の内容があらかじめ具体的に確定されており、添乗員が自ら決定できる事項の範囲及びその決定に係る選択の幅は限られているものといえることができる。

本件添乗業務について、Y社は、添乗員との間で、あらかじめ定められた旅行日程に沿った旅程の管理等の業務を行うべきことを具体的に指示した上で、予定された旅行日程に途中で相応の変更を要する事態が生じた場合にはその時点で個別の指示をするものとされ、旅行日程の終了後は内容の正確性を確認し得る添乗日報によって業務の遂行の状況等につき詳細な報告を受けるものとされているといえることができる。

以上のような業務の性質、内容やその遂行の態様、状況等、Y社とXとの間の業務に関する指示及び報告の方法、内容やその実施の態様、状況等に鑑みると、本件添乗業務については、これに従事する添乗員の勤務の状況を具体的に把握することが困難であったとは認め難く、労働基準法38条の2第1項にいう「労働時間を算定し難いとき」に当たるとはいえないと解するのが相当である。

## 第6章「年次有給休暇」 判例抜粋

### ※1 白石営林署事件 最高裁昭和48年3月2日第二小法廷判決

#### 【判決の概要】

労働基準法第39条第1項、第2項の要件を満たしたときは、従業員は所定日数の年次有給休暇を取得できる権利を得て、営林署は年次有給休暇を与える義務を負う。労働基準法第39条第5項では、従業員が年次有給休暇を「請求」して与えることになっているけれども、この「請求」とは、年次有給休暇の時季を「指定」することと同義である。従業員が、年次有給休暇の取得時季を具体的に指定したときは、営林署が時季変更権の行使をしない限り、年次有給休暇は成立する。つまり、年次有給休暇の成立においては、営林署の「承認」という考えが入り込む余地はない。

また、年次有給休暇の利用目的は、労働基準法の関知しないところであり、休暇をどのように利用するかは、従業員の自由である。ただし、業務の正常な運営を妨害することを目的として、従業員が一斉に年次有給休暇を取得する行為（一斉休暇闘争）は、年次有給休暇の名を借りたストライキと同じである。これは、本来の年次有給休暇ではないので、賃金の請求権は発生しない。しかし、これは、従業員が所属する事業場に対して行われた場合に当てはまるもので、他の事業場でのストライキに参加した場合は当てはまらず、年次有給休暇の成立には影響しない。そして、労働基準法第39条第5項但し書きの「事業の正常な運営を妨げる」かどうかは、その従業員が所属する事業場を基準として判断される。

本件においては、年次有給休暇を取得したことによって、従業員が所属する営林署の事業の正常な運営に支障を与えることもなく、時季変更権はなかった。したがって、年次有給休暇は有効に成立していた。

### ※2 弘前電報電話局事件 昭和62年7月10日最高裁判決

#### 【判決の概要】

年次有給休暇は労働基準法で認められた権利で、その実効を確保するために付加金の支払いや刑事罰の制度が定められ、また、年次有給休暇の時季指定は従業員が行うことになっている。このことから、労働基準法は、会社に対して、できるだけ従業員が指定した時季に休暇を取れるよう状況に応じた配慮をすることを要請しているものとみることができる。

勤務割で定めていた出勤日に、年次有給休暇の時季指定をした場合であっても、会社は、従業員が指定した時季に休暇を取れるよう状況に応じた配慮をすることが要請される。労働基準法第39条第5項但し書きの「事業の正常な運営を妨げる場合」に該当するかどうかの判断に当たって、代替勤務者の配置の難易は判断の一要素となる。特に、勤務割による勤務体制がとられている会社においては、重要な判断要素となる。したがって、会社が通常の配慮をすれば、勤務割を変更して代替勤務者を配置できる状況にもかかわらず、会社が配慮をしないことによって、代替勤務者が配置されないときは、事業の正常な運営を妨げる場合には当たらない。

本件については、あらかじめ代替勤務を申し出ていた従業員がいて、その従業員が職務を代行することについて支障は認められないから、代替勤務者の配置が容易であったことは明らかである。また、会社が通常の配慮をすれば、代替勤務者を配置できる状況にもかかわらず、年次有給休暇の利用目的によって、会社が配慮をしないで時季変更権を行使することは、利用目的を考慮して年次有給休暇を与えないことと同じで許されない。

以上より、事業の正常な運営を妨げる場合には該当しないため、会社が行った時季変更権の行使は無効である。



### ※3 電電公社此花局事件（最高裁昭和57年3月18日判決）

#### 【事案の概要】

- ・対象社員は当日出社せず、同日午前8時40分ごろ電話で宿直職員を通じて年給を請求し、午前9時から予定されていた勤務に就かなかった
- ・所属長は業務に支障が生ずるおそれがあると判断したが、休暇を必要とする事情の如何によっては年給を認める可能性もあると考え、取得の理由を尋ねたが回答を拒否
- ・そこで所属長は年給の請求を不承認とし、欠勤控除した

#### 【判決の要旨】

1. 年次有給休暇の成立要件に使用者の承認という観念をいれる余地はなく、特定の時季を指定した年次有給休暇の請求に対し、これを承認しまたは不承認とする旨の使用者の応答は、時季変更権を行使せずまたは行使する旨の意思表示をしたものに当ると解すべきである。
2. 「交替服務者が休暇を請求する場合は、原則として前々日の勤務終了時までには請求する」旨の定めは、労働基準法39条に違反しない。
3. 勤務開始時刻前に第三者（宿直職員）を介してなされた当日全日または午前中二時間の年次有給休暇の請求に対し、事業の正常な運営を妨げる虞があるとの判断の下に、休暇を必要とする事情いかんによっては右休暇を認めるのを妥当とする場合があると考え、休暇の理由をただしたところ、労働者が休暇の理由を明らかにすることを拒んだため、年次休暇の請求を不承認とする意思表示をしたことにつき、右の事情の下においては、不承認の意思表示が休暇期間の開始しまたは経過した後になされた場合であっても、適法な時季変更権の行使に当り有効と認めるのが相当であると解した事例

#### 【ポイント】

労働協約で職員の勤務割りの変更は前々日の勤務終了時までとされていた場合に、年次有給休暇の時季指定を原則として前々日までとする就業規則の定めは、時季変更権の行使についての判断の時間的余裕を与え、代替要員の確保を容易にし、時季変更権の行使をなるべく不要ならしめようとする配慮に出たものであり、合理性を有し、有効である。

### ※4 時事通信社事件 最高裁平成4年6月23日第三小法廷判決

#### 【事案の概要】

労働者が長期かつ連続した年次有給休暇を取得しようとするときは、事前の調整が必要であり、労働者が右の調整を経ることなく時季指定をしたときは、時季変更権の行使について使用者にある程度の裁量的判断の余地を認めざるを得ないが、右裁量的判断は合理的でなければならないところ、新聞記者の一ヶ月の年休の時季指定について、後半部分についての時季変更権を行使したことは適法とされた事例。

#### 【判決の概要】

年次有給休暇が長期になればなるほど、会社は代替勤務者を確保することが困難になり、事業の正常な運営に支障が生じる可能性が高くなる。また、年次有給休暇が長期になると、その期間中の業務量の程度や代替勤務者を確保できるかどうか、他の従業員の休暇の状況など、事業の正常な運営を妨げるかどうかを判断する諸事情を正確に予測することが困難になる。このため、従業員には、業務計画や他の従業員の休暇予定等について、事前の調整を図る必要性が生じる。

従業員が会社とこのような調整をしないで、長期で連続する年次有給休暇の時季指定を行ったときは、休暇が事業運営にどのような支障をもたらすか、休暇の時期と期間をどの程度修正、変更するかという、時季変更権の行使については、会社にある程度の裁量的判断の余地を認めざるを得ない。ただし、会社の時季変更権の行使に関する裁量的判断は、年次有給休暇の権利を保障している労働基準法第39条の趣旨に沿う合理的なものでなけ

ればならない。

また、会社の裁量的判断が、労働基準法第39条の趣旨に反し、休暇を取得させるための状況に応じた配慮を欠いているときは、労働基準法第39条第5項但し書きの「事業の正常な運営を妨げる場合」には該当せず、時季変更権の行使は違法と判断するべきである。

本件においては、長期休暇の時期及び期間について会社と十分な調整をしないで時季指定を行ったこと、会社は理由を挙げて2週間ずつ2回に分けて欲しいと回答した上で後半部分のみ時季変更権を行使して相当の配慮をしたこと等から、会社が行った判断は合理的と言える。

## ※5 沼津交通事件 平成5年6月25日最高裁判所第二小法廷

### 【事案概要】

タクシー会社の運転手に対し皆勤手当（三一〇〇円ないし四一〇〇円）を支給するが、勤務予定表作成後に年次有給休暇を取得した場合は手当の全部または一部を支給しない定めにつき、労働基準法が年次有給休暇を保障した趣旨を実質的に失わせるものとはいえず、公序に反しないとされた事例。

### 【判判決理由】

労働基準法一三四条（現136条）が、使用者は年次有給休暇を取得した労働者に対して賃金の減額その他不利益な取扱いをしないようにしなければならないと規定していることからすれば、使用者が、従業員の出勤率の低下を防止する等の観点から、年次有給休暇の取得を何らかの経済的不利益と結び付ける措置を採ることは、その経営上の合理性を是認できる場合であっても、できるだけ避けるべきであることはいうまでもないが、右の規定は、それ自体としては、使用者の努力義務を定めたものであって、労働者の年次有給休暇の取得を理由とする不利益取扱いの私法上の効果を否定するまでの効力を有するものとは解されない。

また、右のような措置は、年次有給休暇を保障した労働基準法三九条の精神に沿わない面を有することは否定できないものではあるが、その効力については、その趣旨、目的、労働者が失う経済的利益の程度、年次有給休暇の取得に対する事実上の抑止力の強弱等諸般の事情を総合して、年次有給休暇を取得する権利の行使を抑制し、ひいては同法が労働者に右権利を保障した趣旨を実質的に失わせるものと認められるものでない限り、公序に反して無効となることはできないと解するのが相当である（最高裁昭和五五年（オ）第六二六号同六〇年七月一六日第三小法廷判決・民集三九卷五号一〇二三頁、最高裁昭和五八年（オ）第一五四二号平成元年一二月一四日第一小法廷判決・民集四三卷一二号一八九五頁参照）。

これを本件についてみると、原審の適法に確定した事実関係によれば、

(1) タクシー会社においては、自動車の実働率を高める必要があることから、乗務員の出勤率が低下するのを防止するため、皆勤手当の制度を採用する企業があり、被上告会社においても、昭和四〇年ころから、乗務員の出勤率を高めるため、ほぼ交番表（月ごとの勤務予定表）どおり出勤した者に対しては、報奨として皆勤手当を支給することとしていた、

(2) 被上告会社は、その従業員で組織するA労働組合との間で締結された昭和六三年度及び平成元年度の労働協約において、交番表に定められた労働日数及び労働時間を勤務した乗務員に対し、昭和六三年度は一か月三一〇〇円、平成元年度は一か月四一〇〇円の皆勤手当を支給することとするが、年次有給休暇を含む欠勤の場合は、欠勤が一日のときは昭和六三年度は一か月一五五〇円、平成元年度は一か月二〇五〇円を右手当から控除し、欠勤が二日以上ときは右手当を支給しないこととした、

(3) 上告人は、昭和五〇年七月一六日、被上告会社に乗務員として入社したが、昭和六三年五月、八月、平成元年二月、四月、一〇月における現実の給与支給月額、二二万円余ないし二五万円余であり、右皆勤手当の額の右現実の給与支給月額に対する割合は、最大でも一・八五パーセントにすぎなかった、

(4) 上告人は、昭和六二年八月から平成三年二月までの四三か月間に四二日の年次有給休暇を取得し、それ以外の年次有給休暇九日分については上告人の意思に基づきその不行使につき被上告会社が金銭的補償をしている(いわゆる有給休暇の買取り)、というのである。

右の事実関係の下においては、被上告会社は、タクシー業者の経営は運賃収入に依存しているため自動車を効率的に運行させる必要性が大きく、交番表が作成された後に乗務員が年次有給休暇を取得した場合には代替要員の手配が困難となり、自動車の実働率が低下するという事態が生ずることから、このような形で年次有給休暇を取得することを避ける配慮をした乗務員については皆勤手当を支給することとしたものと解されるのであって、右措置は、年次有給休暇の取得を一般的に抑制する趣旨に出たものではないと見るのが相当であり、また、乗務員が年次有給休暇を取得したことにより控除される皆勤手当の額が相対的に大きいものではないことなどからして、この措置が乗務員の年次有給休暇の取得を事実上抑止する力は大きなものではなかったというべきである。

以上によれば、被上告会社における年次有給休暇の取得を理由に皆勤手当を控除する措置は、同法三九条及び一三四条の趣旨からして望ましいものではないとしても、労働者の同法上の年次有給休暇取得の権利の行使を抑制し、ひいては同法が労働者に右権利を保障した趣旨を実質的に失わせるものとは認められないから、公序に反する無効なものとははいえないというべきである。

これと同旨の原審の判断は正当であって、原判決に所論の違法はない。右判断は、所論引用の判例に抵触するものではない。論旨は採用することができない。

<参考>

**【年休取得への不利益措置に関する私見】(菅野和夫著「労働法 11 版補正版」P545)**

労基法が、年休取得日につき一定額の賃金の支払いを義務付けている趣旨には、精皆勤手当や賞与など年休取得日の属する期間に対応する賃金につき年休取得日を出勤した日と同様に取り扱うべきであるとの要請が含まれていると見るべきで、精皆勤手当や賞与の計算上年休取得日を欠勤扱いすることは、私法上は違法と解される。また、年休権保障の趣旨に照らせば、昇給・昇格などの処遇において年休取得を理由に不利益な取り扱いをすることは私法上違法であると解される。労基法の1987年改正法は、「使用者は・・・有給休暇を取得した労働者に対して、賃金の減額その他不利益な取り扱いをしないようにしなければならない」と規定したが(附則136条)、これは年休権保障の中に含まれる不利益取り扱い禁止の私法規範を確認したものと解すべきである。上記判例は、同規定を努力義務規定であり、私法上の効力は存しないと解釈したが、年休権保障の本旨と、1987年改正の意義を理解しない見解で賛成できない。